

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini mengurai variabel yang diteliti, yang erdiri atas aspek Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Employee Engagement*, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Tasikmalaya.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat digunakan sebagai rencana atau pedoman khusus dalam memandu peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis, yang mencakup metode penelitian, instrumen pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan rancangan analisis data, yang sangat penting dalam menentukan reliabilitas dan validitas temuan penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah metode *survey* untuk mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner secara luring maupun daring (*Google Form*). Penelitian *survey* adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif dimana penelitian mengadministrasikan *survey* pada suatu sampel atau pada seluruh populasi orang untuk mendeskripsikan sikap, pendapat, perilaku atau ciri khusus populasi (Creswell ,2015).

Adapun pendekatan penelitian mengacu pada kerangka kerja atau filosofi menyeluruh yang mendukung pelaksanaan penelitian, yaitu pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan hubungan sebab akibat antar-variabel. Pendekatan penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, digunakan metode kausal digunakan untuk menentukan pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel pengembangan kompetensi, *knowledge sharing*, *employee engagement* dan komitmen organisasi.

Unit analisis pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Definisi Operasional

Structural Equation Modeling (SEM) melibatkan dua jenis konstruk yang perlu dipahami, yakni konstruk eksogen dan endogen. Variabel independent disebut juga dengan konstruk eksogen dan termasuk variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain sehingga sering disebut sebagai *source variable*. Sebaliknya, variabel dependen yang disebut dengan konstruk endogen merupakan variabel yang bergantung atau dapat dipengaruhi oleh satu atau lebih konstruk maupun variabel lainnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa hubungan kausal hanya terjadi antara konstruk eksogen dan konstruk endogen.

Konstruk eksogen dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi dan kompetensi, sedangkan konstruk endogen terdiri dari *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk lebih memahami konteks tersebut, definisi operasional serta indikator dari setiap variabel dapat ditemukan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Definisi Operasional

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari upaya kerja individu, di mana hal ini sangat bergantung pada interaksi antara kemampuan, dedikasi, dan kesempatan yang diberikan kepada setiap karyawan untuk berkontribusi pada pencapaian serta realisasi tujuan organisasi (Carter et al., 2018; Stewart & Brown, 2019)	Kinerja pegawai (Y1)	1. Kuantitas kerja	Tidak menunda pekerjaan	Interval
			Menyelesaikan tugas sesuai target	Interval
			Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
		2. Kualitas Kerja	Tingkat kesalahan dalam bekerja	Interval
			Menyelesaikan tugas sesuai standar	Interval
			Keakuratan dan ketelitian dalam bekerja	Interval
			Menjaga mutu pekerjaan	Interval
			Meningkatkan kualitas kerja	Interval
		3. Pengetahuan tentang pekerjaan	Mengetahui bidang pekerjaan	Interval
			Memahami pekerjaan rutin	Interval
			Memahami pekerjaan tidak rutin	Interval
			Keterampilan khusus dalam bekerja	Interval

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			Wawasan luas dalam bekerja	Interval
		4. Kreativitas	Memberikan ide atau gagasan	Interval
			Kemampuan menyelesaikan masalah	Interval
			Menciptakan situasi kerja yang berbeda	Interval
		5. Kerja sama	Kemampuan bekerja sama dalam tim	Interval
			Kemampuan bekerja sama dalam tim dari unit lain	Interval
			Mengimbangi keterampilan karyawan lain	Interval
			Berbagi keterampilan dengan karyawan lain	Interval
			Memberi dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud Kerjasama	Interval
			Memberi dukungan kepada rekan kerja dalam memecahkan permasalahan	Interval
			Menghindari konflik sesama rekan kerja	Interval
		6. Dapat diandalkan	Selalu siap saat instansi membutuhkan	Interval
			Dapat dipercaya menyelesaikan tugas	Interval
			Menyelesaikan tugas diluar pekerjaan rutin secara mandiri	Interval
			Bekerja secara mandiri	Interval
			Mampu menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	Interval
		7. Inisiatif	Kemauan untuk bertanggung jawab	Interval
			Kemampuan menjaga Amanah	Interval
			Memiliki inovasi baru	Interval
		8. Kualitas Personal	Memiliki sikap baik	Interval
			Memiliki sikap ramah	Interval
			Mampu menjalin komunikasi baik	Interval
			Mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi	Interval
Pengembangan kompetensi merupakan upaya sistematis untuk	Pengambangan	1. <i>Occupational expertise</i>	Kompetensi profesional dalam diskusi dan pelaksanaan tugas.	Interval

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan (Hasibuan, 2007).	Kompetensi (X1)	2. <i>Anticipation and Optimization</i> 3. <i>Personal Flexibility</i> 4. <i>Corporate sense</i> 5. Personal Kompetensi 6. Profesional kompetensi 7. Sosial kompetensi	Akurasi tinggi dan minim kesalahan dalam pekerjaan. Ketepatan dan kecepatan dalam pengambilan keputusan. Pengakuan terhadap keterbatasan pengetahuan diri. Kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas. Kemampuan menetapkan prioritas isu kerja. Kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Kesiapan membantu rekan dalam pendekatan kerja. Adaptabilitas terhadap perubahan dan dinamika lingkungan kerja. Upaya pengembangan diri dan keterampilan sesuai kebutuhan industri	Interval
Komitmen organisasi diartikan sebagai keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai organisasi. Hal ini juga mencerminkan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi kepentingan organisasi, serta hasrat yang tinggi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1991; 2013; Armstrong, 2009; Luthans, 2006)	Tingkat komitmen organisasi (KO) (X2)	1. Afektif 2. Normatif 3. <i>Continuance</i>	Kenyamanan dalam instansi Memiliki keluarga baru dalam instansi Kebanggaan terhadap instansi Kesamaan nilai individu dengan nilai instansi Keinginan mengabdikan diri dalam instansi Memiliki rasa empati yang tinggi terhadap instansi Merasa bertanggung jawab Bertanggung jawab terhadap instansi Keinginan menghabiskan karir di Instansi Keyakinan kuat terhadap instansi Keinginan bekerja karena kebutuhan gaji Keinginan mengerahkan kemampuan karena keuntungan yang tinggi Sulit mendapatkan pekerjaan lain	Interval

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			Merasa ingin <i>resign</i> namun berat meninggalkan Instansi	Interval
Keterlibatan individu di dalam pekerjaan mereka ditandai dengan rasa kepuasan dan antusiasme yang tinggi terhadap tugas yang sedang mereka jalani (W. B. Schaufeli, Salanova, Gon Alez-ro dan Bakker, 2002)	<i>Employee Engagement</i> / <i>Employee Engagement</i> (X3), (M1)	1. <i>Vigor</i>	Memiliki semangat melakukan pekerjaan	Interval
			Pekerjaan yang dilakukan sangat berarti	Interval
			Berusaha menghadapi kesulitan	Interval
			Merasa kuat dan beremangat saat bekerja	Interval
			Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Interval
		2. <i>Dedication</i>	Antusias dengan pekerjaan	Interval
			Merasa pekerjaan menantang	Interval
			Pekerjaan memberikan inspirasi	Interval
			Merasa senang saat bekerja	Interval
			Merasa bangga terhadap pekerjaan	Interval
			Terlalu asik dengan pekerjaan	Interval
		3. <i>Absorption</i>	Tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	Interval
			Menikmati pekerjaan hingga melupakan hal lain	Interval
			Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	Interval
			Menyelesaikan masalah dengan tepat	Interval
			Kesulitan mengabaikan pekerjaan	Interval
			Pekerjaan memiliki tujuan yang jelas	Interval
			Kesediaan mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi pekerjaan	Interval
			Waktu berlalu cepat saat bekerja	Interval
Perilaku seseorang dalam memberikan akses secara sukarela kepada orang lain terhadap pengetahuan yang dimilikinya, sekaligus membangun lingkungan interaksi sosial yang mencakup pertukaran informasi,	Tingkat <i>Knowledge sharing</i> (KS) (X4), (M2)	1. <i>Knowledge donating</i> 2. <i>Knowledge collecting</i> 3. Kontribusi dalam menulis 4. Komunikasi organisasi	Keterlibatan <i>knowledge sharing</i>	Interval
			Kemampuan meminta dan menerima bantuan	Interval
			Kontribusi dokumentasi dan publikasi	Interval
			Partisipasi dalam komunikasi organisasi	Interval
			Dukungan dan pelatihan bagi rekan kerja	Interval

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
pengalaman, dan keahlian di antara anggota-anggota organisasi (Hoof and Ridder, 2004; Bock dkk, 2005; Farooq, 2020)		5. Interaksi Personal 6. Praktik Komunitas	Keterlibatan dalam komunitas praktik	Interval
			Komunikasi informasi penting	Interval
			Pengumpulan dan pembagian pengetahuan	Interval

3.3.2 Skala Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup. Responden diarahkan memilih jawaban yang paling menggambarkan situasi mereka. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala interval dengan opsi jawaban berbentuk skala Likert lima tingkat. Setiap item pada skala Likert menggambarkan berbagai tingkat persetujuan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan atau situasi tertentu (Cooper & Schindler, 2014). Dalam skala ini, nilai terendah diberi skor 1 dan nilai tertinggi diberi skor 5, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. 2. Skala Likert

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

Analisis data kuantitatif terkait penilaian dari responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan beberapa tahap: Pertama, indikator-indikator variabel atau subvariabel yang dinilai oleh responden dibagi menjadi lima pilihan jawaban dengan skor antara 1 hingga 5. Kedua, total skor untuk setiap variabel dihitung dengan mengakumulasikan seluruh skor dari responden. Ketiga, diperoleh rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Keempat, data deskriptif seperti distribusi frekuensi digunakan untuk menggambarkan hasil jawaban responden, dan disajikan dalam bentuk tabel atau grafik menggunakan perangkat lunak seperti Excel atau STATA.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran bagaimana responden merespons terkait pengembangan kompetensi, komitmen organisasi, *employee engagement, knowledge sharing*, dan kinerja. Teknik ini menggunakan

sistem skala interval dengan hasil jawaban responden dihitung dalam bentuk persentase. Aaker (2018) menyebutkan bahwa penggunaan skala interval ini memungkinkan penghitungan statistik lanjutan seperti rata-rata dan standar deviasi. Setiap item pertanyaan menggunakan skala Likert yang telah disesuaikan (Sugiyono, 2019), yang menjadi dasar untuk mengelompokkan skor jawaban dalam rentang interval tertentu.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan individu, objek, atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian (Indriantoro & Supomo, 1999). Secara umum, populasi mencakup entitas yang diamati yang memiliki kesamaan sifat tertentu (Cooper & Emory, 1998). Menurut Sugiyono (1999), populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri spesifik yang ditetapkan peneliti. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di bawah Pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan jumlah total 6.276 orang dari 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pemilihan Kota Tasikmalaya karena posisinya sebagai pusat pendidikan, kesehatan, bisnis, industri, dan layanan di Priangan Timur. Namun, meskipun memiliki potensi yang besar, kontribusi nyata terhadap pembangunan kota belum optimal.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *proportionate random sampling* karena keterbatasan jarak, waktu, dan distribusi populasi yang tidak merata. Sampel Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dipilih berdasarkan tingkat kebutuhan masyarakat dan kinerja yang dinilai masih rendah. Berdasarkan rekapitulasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) selama lima tahun terakhir, sejumlah OPD memiliki kinerja yang dikategorikan cukup ($>50-60$), kurang ($>30-50$) dan sangat kurang ($>0-30$). OPD yang dimaksud meliputi Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Dinas Koperasi UMKM, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Penanaman Modal dan PTSP, serta Dinas Lingkungan Hidup.

Perhitungan sampel menggunakan rumus Estimasi Proporsi pada *Finite Population* seperti dijelaskan dibawah ini (Lohr, 2019):

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z_{1-\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Ket:

n =besar sampel yang dibutuhkan;

N =besar populasi yang diambil sampelnya sebesar 6276

p =angka asumsi prevalensi (persentase atau proporsi) yang diharapkan ditemukan di populasi sebesar 50%, sesuai dengan angka ASN professional dalam 5 tahun terakhir dengan rata-rata 46% maka proporsi yang diharapkan dibulatkan menjadi 50%

q=1-p (komplemen p) 50%

e=kesalahan yang masih diterima (*margin of error*). *Margin of error* penelitian ini sebesar 0,04

$Z_{1-\alpha/2}$ = penelitian ini menggunakan rentang kepercayaan uji 2 ekor dengan rentang kepercayaan 95% maka nilainya 1,96

Berdasarkan rumus diatas, hasil perhitungan sampel penelitian:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.46 \times 0.54 \times 6276}{(6276-1) \times 0.04^2 + 1.96^2 \times 0.46 \times 0.54} = 547.9319 \approx 548$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel maka didapatkan jumlah sampel minimal sebesar 548. Pada penelitian ini total sampel yang diperoleh berjumlah 591 dengan pertimbangan guna mendapatkan jumlah sampel yang proporsional di tiap instansi selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Untuk mendapatkan jumlah sampel yang proposional tiap organisasi perangkat daerah, maka peneliti menggunakan rumus proportional sampel sebagai berikut: $\frac{n_i}{N} \times n$. Penjelasan dari rumus sebagai berikut: n_i : populasi ASN di tiap organisasi perangkat daerah, N: total populasi ASN di organisasi perangkat daerah terpilih, n: total sampel berdasarkan hasil perhitungan. Untuk mengurangi kemungkinan kehilangan data atau terjadinya kesalahan serta memastikan akurasi, perhitungan sampel pada setiap organisasi perangkat daerah ditingkatkan sebesar 10%.

Tabel 3. 3 Perhitungan Sampel

No.	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah ASN	Sampel
1.	Dinas Pendidikan	2719	444
2.	Dinas Kesehatan	534	88
3.	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	41	6
4.	Dinas Koperasi UMKM dan Perindag	40	6
5.	Dinas Komunikasi dan Informatika	43	6
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	34	5
7.	Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan	54	9
8.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	36	5
9.	Dinas Lingkungan Hidup	143	22
Total		3644	591

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Proses Pengumpulan Data

Sebelum kuesioner dibagikan, peneliti memilih responden secara acak untuk memastikan keterwakilan yang objektif. Untuk memudahkan pengumpulan data tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* untuk menjangkau tempat yang jauh. Peneliti tidak mengintervensi atau mengubah kondisi penelitian, sesuai dengan pendekatan survei yang digunakan.

3.5.2 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data

Tempat penelitian adalah Pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari-Maret 2024 setelah mendapatkan izin dari Pemerintah Kota Tasikmalaya.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang dirancang untuk mengumpulkan data dari responden yang ikut serta mengisi kuesioner tersebut. Kuesioner menggunakan *rating scale* dengan 5 poin. Analisis data kuantitatif terkait penilaian dari responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan beberapa tahap: Pertama, indikator-indikator variabel atau subvariabel yang dinilai oleh responden dibagi menjadi lima pilihan jawaban

dengan skor antara 1 hingga 5. Kedua, total skor untuk setiap variabel dihitung dengan mengakumulasikan seluruh skor dari responden. Ketiga, diperoleh rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Keempat, data deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil jawaban responden, dan disajikan dalam bentuk tabel atau grafik menggunakan perangkat lunak seperti Excel atau STATA. Untuk memudahkan pengumpulan data tersebut, peneliti menyebarluaskan kuesioner melalui *google form* untuk menjangkau tempat yang jauh.

Untuk memastikan keakuratan dan kehandalan instrumen penelitian tersebut, dilakukan juga uji validitas dan reliabilitas instrumen. Apabila dari jawaban responden hasilnya diperoleh item pernyataan/pertanyaan yang tidak valid, maka item tersebut direvisi atau tidak dipakai lagi. Begitu pula apabila terdapat pernyataan yang tidak reliabel, maka item instrument/kuesioner penelitian tersebut direvisi kembali. Kuesioner yang sudah direvisi serta hasil uji cobanya dinyatakan valid dan reliabel, kemudian dijadikan dasar dalam menyebarluaskan kuesioner kepada seluruh responden.

Validitas menunjukkan kemampuan intrumen penelitian untuk mengukur hal yang tertuang dalam tujuan penelitian yang diinginkan (Sekar and Roger Bougi, 2013). Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner telah memiliki ketepatan dalam mengukur aspek yang sama dalam Menyusun suatu konstruk. Uji validitas ini diawali dengan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan dalam penelitian.

3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas indikator yang dipakai untuk mengukur konstruk penelitian diuji dengan memperhatikan nilai loading factor (λ). Jika nilai loading terhadap variabel laten mencapai minimal 0,5 atau lebih ($\geq 0,5$), indikator tersebut dinyatakan valid. Apabila nilai loading di bawah 0,5, maka indikator itu perlu dihilangkan karena tidak cukup mewakili variabel laten yang diukur. Pengukuran validitas dalam metode SEM tidak hanya berdasarkan indikator, tetapi juga dinilai dari konstruk melalui *discriminant validity*. Konstruk dianggap valid jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 1998).

Uji validitas signifikansi dua arah dengan total responden 51 orang:

**df: degree of freedom, jumlah sampel dikurangi 2*

df: 51-2= 49, maka nilai r tabel untuk 49 dengan nilai signifikansi 0.05 adalah 0.2759. Maka setiap item kuesioner dikatakan valid jika nilai *item-test correlation* lebih dari 0.2759

Uji validitas dan reliabilitas (N=51, df=49, $\alpha=0.05$)

A. Kinerja Pegawai

Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
Kuantitas kerja			
KN1	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	0.4545	valid
KN2	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target	0.6463	valid
KN3	Saya berusaha untuk meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.6216	valid
KN4	Tugas yang diberikan kepada saya, dapat dikerjakan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	0.7148	valid
KN5	Saya memiliki target penyelesaian kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0.7005	valid
Kualitas Kerja			
KN6	Saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0.6163	valid
KN7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	0.6573	valid
KN8	Saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti	0.5993	valid
KN9	Saya berusaha untuk menjaga mutu pekerjaan	0.6347	valid
KN10	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0.6459	valid
KN11	Hasil pekerjaan saya melampaui target yang ditetapkan	0.6573	valid
KN12	Saya selalu menyiapkan, menggunakan dan mendokumentasikan hasil pekerjaan dengan rapi	0.7458	valid

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
KN13	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan inti dalam program kerja	0.6442	valid
KN14	Saya selalu bekerja mengikuti prosedur	0.6668	valid
KN15	Saya selalu bekerja secara tepat dengan hasil kerja yang akurat	0.7169	valid
KN16	Saya selalu bekerja dengan cermat dan teliti	0.6711	valid
Pengetahuan tentang pekerjaan			
KN17	Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai bidang pekerjaan dengan rinci dan spesifik	0.6174	valid
KN18	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	0.8357	valid
KN19	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan tidak rutin yang diberikan	0.652	valid
KN20	Saya memiliki pengetahuan untuk menggunakan keterampilan khusus dalam bekerja	0.7248	valid
KN21	Saya memiliki pengetahuan untuk menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja	0.777	valid
Kreativitas			
KN22	Saya memiliki kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	0.7358	valid
KN23	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	0.7929	valid
KN24	Saya memiliki kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda	0.7775	valid
KN25	Saya selalu bekerja dengan cara-cara yang lebih baik	0.7701	valid
KN26	Saya selalu berusaha memperbaiki cara untuk menyelesaikan tugas-tugas inti	0.7493	valid
KN27	Saya selalu memberikan masukan kepada pimpinan supaya pelaksanaan penyelesaian tugas inti lebih baik	0.6924	valid
Kerja sama			
KN28	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan/tim dalam unit kerja saya	0.7707	valid

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
KN29	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan/tim dengan unit kerja yang lainnya	0.8563	valid
KN30	Saya dapat mengimbangi keterampilan dengan karyawan lain	0.872	valid
KN31	Saya memiliki kemauan berbagi keterampilan dengan karyawan lain	0.7204	valid
KN32	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud kerjasama dalam pelaksanaan tugas	0.7491	valid
KN33	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja	0.7475	valid
KN34	Saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja	0.6029	valid
KN35	Saya selalu dapat bekerjasama dengan <i>stakeholder</i> dengan baik	0.7643	valid
Dapat diandalkan			
KN36	Saya dapat siap sedia untuk hadir jika instansi membutuhkan	0.7301	valid
KN37	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.7746	valid
KN38	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	0.5251	valid
KN39	Saya sadar bahwa saya harus bekerja secara mandiri	0.2669	Tidak valid
KN40	Saya siap menghadapi tugas tambahan walaupun diluar jadwal	0.5646	valid
KN41	Saya selalu mempersiapkan pekerjaan dengan matang	0.7789	valid
KN42	Saya selalu merasa senang melaksanakan pekerjaan	0.6331	valid
Inisiatif			
KN43	Saya semangat dan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	0.5004	valid
KN44	Saya semangat dan mampu menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	0.4684	valid
KN45	Saya memiliki kemauan untuk bertanggung jawab	0.6577	valid

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
KN46	Saya memiliki kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	0.653	valid
KN47	Pengetahuan saya tentang pekerjaan membuat saya memiliki inovasi baru	0.7172	valid
KN48	Saya berusaha beradaptasi terhadap perubahan dalam tugas-tugas inti	0.798	valid
KN49	Saya merencanakan perubahan pada cara yang harus dilakukan untuk tugas-tugas inti	0.816	valid
KN50	Saya belajar berbagai keterampilan baru agar mudah beradaptasi dengan perubahan dalam tugas-tugas inti	0.7602	valid
Kualitas Personal			
KN51	Saya memiliki sikap ramah terhadap rekan di lingkungan kerja	0.7677	valid
KN52	Saya memiliki sikap yang baik terhadap rekan di lingkungan kerja	0.7463	valid
KN53	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	0.7307	valid
KN54	Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi	0.6789	valid

B. Pengembangan Kompetensi

Tabel 3. 5 Tabel Uji Validitas Pengembangan Kompetensi

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
KP1	Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai pegawai di instansi saya bekerja	0.7821	valid
KP2	Saya mempunyai pengendalian diri yang baik dalam bekerja	0.833	valid
KP3	Saya selalu percaya diri menjalani peran sebagai pegawai	0.7441	valid
KP4	Saya memiliki integritas sebagai pegawai di instansi saya bekerja	0.7658	valid
KP5	Saya sangat paham tentang visi instansi tempat saya bekerja	0.7827	valid

KP6	Saya sangat paham tentang misi instansi tempat saya bekerja	0.7797	valid
KP7	Saya sangat paham tentang tujuan instansi tempat saya bekerja	0.7763	valid
KP8	Saya selalu terampil dalam melaksanakan tugas-tugas saya	0.766	valid
KP9	Saya selalu mampu berdisiplin dengan baik dengan rekan kerja saya	0.7956	valid
KP10	Saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan masalah	0.8408	valid
KP11	Saya mampu memahami kewenangan dalam organisasi	0.8117	valid
KP12	Saya mampu memahami tanggung jawab struktur dalam organisasi	0.7924	valid
KP13	Saya berkeinginan untuk berperan sebagai pemimpin dalam kelompok	0.6358	valid
KP14	Saya mampu bekerja sama dalam tim	0.7331	valid
KP15	Saya mampu untuk mengendalikan emosi saat menghadapi tantangan atau penolakan	0.6175	valid
KP16	Saya yakin kepada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tantangan atau penolakan	0.7247	valid
KP17	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang ditugaskan	0.6955	valid
KP18	Saya mempunyai keterampilan untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan dari pekerjaan	0.5598	valid
KP19	Saya melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu	0.4085	valid
Kompetensi berprestasi dan Tindakan pegawai			
KP20	Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	0.7589	valid
KP21	Ketelitian dalam menanggapi setiap informasi yang diterima	0.7043	valid
KP22	Kecepatan dalam memanfaatkan peluang kerja yang ada	0.7492	valid
KP23	Keingintahuan tentang informasi yang berhubungan dengan pekerjaan	0.7616	valid
Kompetensi melayani karyawan			
KP24	Kemampuan memahami perasaan orang lain	0.6279	valid

KP25	Berupaya membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan sesuai dengan kemampuannya	0.6283	valid
	Kompetensi memimpin karyawan		
KP26	Kemampuan mempengaruhi orang lain agar mendapat dukungan dari orang tersebut	0.6592	valid
KP27	Kemampuan mengidentifikasi keputusan yang dapat mempengaruhi orang lain	0.6955	valid
KP28	Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0.7472	valid
	Kompetensi mengelola karyawan		
KP29	Kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain	0.6553	valid
KP30	Kemampuan mengarahkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran perusahaan	0.5387	valid
KP31	Kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja	0.8329	valid
KP32	Kemampuan berperan sebagai pemimpin kelompok kerja	0.7601	valid
	Kompetensi berpikir karyawan		
KP33	Kemampuan memahami dan selalu mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam instansi	0.8031	valid
KP34	Kemampuan mengidentifikasi permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks	0.7877	valid
KP35	Kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar	0.7015	valid
	Kompetensi kepribadian yang efektif		
KP36	Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja tetap baik	0.7628	valid
KP37	Rasa percaya diri untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0.818	valid
KP38	Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, selalu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang ada di lingkungan pekerjaan	0.8069	valid
KP39	Komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan organisasi	0.724	valid

C. Komitmen Organisasi

Tabel 3. 6 Tabel Uji Validitas Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>			
KO1	Saya merasa nyaman bekerja didalam instansi ini	0.5405	valid
KO2	Saya memiliki keluarga baru didalam instansi ini	0.3707	valid
KO3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja	0.4821	valid
KO4	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya juga	0.5722	valid
KO5	Saya memiliki keinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini	0.7743	valid
KO6	Saya memiliki rasa suka duka terhadap instansi ini	0.4491	valid
<i>Continuance Commitment</i>			
KO7	Saya memiliki keinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0.7061	valid
KO8	Saya memiliki keinginan tetap tinggal karena keuntungan yang saya dapatkan selama bekerja di instansi ini	0.6668	valid
KO9	Saya merasa sangat sulit mendapatkan pekerjaan lain jika saya keluar	0.4746	valid
KO10	Saya merasa berat jika meninggalkan instansi ini meskipun sangat ingin sekali keluar dari pekerjaan ini	0.5808	valid
<i>Normative Commitment</i>			
KO11	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	0.333	valid
KO12	Saya merasa masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	0.5195	valid
KO13	Saya memiliki keinginan menghabiskan sisa karir saya di instansi ini	0.7405	valid
KO14	Saya memiliki keyakinan yang kuat terhadap instansi tempat saya bekerja	0.5126	valid

D. *Employee engagement*

Tabel 3. 7 Tabel Uji Validitas *Employee engagement*

No.	Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
EE1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya	0.8053	valid
EE2	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti	0.7112	valid
EE3	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja	0.6571	valid
EE4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	0.8584	valid
EE5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	0.7435	valid
EE6	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain	0.4673	valid
EE7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja	0.766	valid
EE8	Saya merasa senang ketika saya bekerja	0.7385	valid
EE9	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	0.637	valid
EE10	Saya terlalu asik dengan pekerjaan saya	0.3398	valid
EE11	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama	0.5531	valid
EE12	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	0.773	valid
EE13	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu	0.42	valid
EE14	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya	0.7638	valid
EE15	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya	0.7194	valid
EE16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan	0.8116	valid
EE17	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas	0.7248	valid
EE18	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya	0.7545	valid
EE19	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh	0.7376	valid

E. Knowledge sharing

Tabel 3. 8 Tabel Uji Validitas *Knowledge sharing*

No.	Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
KS1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut	0.7931	valid
KS2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya tentang hal tersebut	0.8694	valid
KS3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan	0.8771	valid
KS4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan	0.6345	valid
KS5	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu	0.6535	valid
KS6	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu	0.7028	valid
KS7	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu	0.8033	valid
KS8	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya	0.4957	valid

Semua item kuesioner pada variabel kompetensi, komitmen organizational, employee engagement, dan knowledge sharing **valid** karena memiliki nilai *item-test correlation* yang lebih besar dari 0.2759. akan tetapi, pada item kuesioner variabel kinerja pegawai, terdapat 1 item yang tidak valid yaitu item KN39: Saya sadar bahwa saya harus bekerja secara mandiri karena memiliki nilai 0.2669 yang lebih kecil dari nilai r tabel. Item tersebut harus dieliminasi dan tidak ditanyakan pada saat pengumpulan data skala besar.

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Penelitian ini juga melibatkan uji reliabilitas selain validitas, tujuannya untuk memastikan instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten pada setiap pengulangan pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi instrumen dan juga berfungsi sebagai indikator validitas konvergen. Nilai Cronbach alpha sering dipakai untuk mengevaluasi reliabilitas, meskipun nilai ini kadang-kadang kurang akurat dibandingkan dengan construct reliability. Nilai yang disarankan untuk construct reliability adalah di atas 0,7 ($\geq 0,70$), namun nilai antara 0,60 hingga 0,70 tetap dapat diterima jika indikator telah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan.

Tabel 3. 9 Tabel Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja	0.9767	54	Reliabel
Kompetensi	0.9738	39	Reliabel
Komitmen organisasi	0.8322	14	Reliabel
Keterikatan karyawan	0.9247	19	Reliabel
Berbagi pengetahuan	0.8656	8	Reliabel

Kesimpulan uji reliabilitas: semua item kuesioner untuk variabel kinerja, kompetensi, komitmen organisasi, *employee engagement* dan *knowledge sharing* **reliabel** karena memiliki nilai cronbach's alpha yang melebihi 0.8. Suatu variabel dikatakan *reliable* ketika memiliki Alpha Cronbach ($r_{11}> 0.70$) (Imam Ghazali, 2016), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir item kuesioner sudah reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama. Analisis ini bertujuan untuk mengenali dan menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang persepsi responden. Masing-masing disertai dengan daftar lima kemungkinan tanggapan, yang harus dipilih dan dipertimbangkan berdasarkan tanggapan responden. Data tersebut selanjutnya diolah dan ditampilkan dalam tabel, sehingga peneliti dapat

memvisualisasikan kondisi variabel-variabel penelitian dengan lebih rinci. Kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing variabel tersebut dijelaskan dengan cara membuat pengkategorian dalam garis interval kontinum sebagai berikut

Tabel 3. 10 Kategorisasi Interpretasi Skor

Hasil Perhitungan	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
>1,80 – 2,60	Tidak baik/rendah
>2,60 – 3,40	Cukup/sedang
3,40 – 4,20	Baik/tinggi
>4,20 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Arikunto (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai rata-rata untuk tiap variabel dengan nilai rentang terkecil hingga paling tinggi dilengkapi keterangan tentang kriteria dari tiap variabel sesuai dengan interpretasi dalam skala pengukuran semantic diferensial (Sugiyono, 2013). Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks minimum : 1
- b. Indeks maksimum : 5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1):5 = 0,8$

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian kedua hingga keempat, dengan melakukan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui software SMART PLS 3.0. Teknik analisis verifikatif juga digunakan untuk melihat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) atau disebut juga *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk (variabel laten) dengan konstruk lain, serta hubungan suatu konstruk dengan indikator-indikatornya (variabel manifes atau *measured* atau *observed*). PLS dan SEM ini dapat menjelaskan kompleksitas hubungan antar variabel yang pada praktiknya variabel-variabel tersebut pada bidang tertentu tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten atau tersembunyi) sehingga membutuhkan indikator-indikator (manifes) untuk mengukurnya.

PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan konstruk lain (antar variabel laten), sedangkan outer model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dengan indikator-indikatornya (variabel manifes). Konstruk itu sendiri dibagi dua, yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, yaitu konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen ini memberikan pengaruh terhadap konstruk lainnya (konstruk endogen).

Teknik PLS-SEM digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut:

1. Manfaat PLS-SEM dalam menelaah pola hubungan laten pada data dalam kondisi sedikit pengetahuan tentang bagaimana variabel-variabel terkait sangat relevan untuk meneliti studi perilaku kerja inovatif pada Birokrasi Inovatif yang masih kecil dan dengan sedikit pengetahuan tentang bagaimana variabel berhubungan.
2. Keunggulan PLS-SEM adalah dapat digunakan untuk membuat teori dalam penelitian eksploratif yang fokus pada penjelasan variasi variabel terikat, sangat sangat relevan untuk meneliti Perilaku Birokrasi Inovatif.
3. PLS-SEM memiliki keuntungan memiliki kekuatan statistik yang tinggi pada struktur model yang rumit juga kemampuan prediktif untuk masa depan.

Structural Equation Modelling/SEM memungkinkan peneliti menganalisis hubungan yang kompleks secara simultan dan langsung. Metode ini mampu menguji berbagai dimensi dalam satu variabel sekaligus, serta mengukur pengaruh

dan hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi (Ferdinand, 2005). Uji kesesuaian model dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria berikut:

- a. *Chi-Square*: Digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diajukan, di mana nilai yang lebih kecil menunjukkan kualitas model yang lebih tinggi. Model dianggap baik jika probabilitasnya berada di atas 0,005 atau 0,10.
- b. *GFI (Goodness of Fit Index)*: Mengukur tingkat kesesuaian model dengan data, dengan skala dari 0 (buruk) hingga 1 (sangat baik). Nilai yang mendekati 1 menunjukkan kesesuaian model yang tinggi.
- c. *AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)*: Modifikasi dari GFI, dengan nilai ideal berada di atas 0,90 sebagai tanda kecocokan model yang memadai.
- d. *RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)*: Mengukur kesesuaian model dalam populasi yang lebih besar. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ mengindikasikan model yang sesuai dengan baik.
- e. *CMIN/DF*: Menghitung rasio antara nilai chi-square/ χ^2 dan derajat kebebasan (DF), sering disebut χ^2 relatif. Jika nilai ini berada di bawah 2,0 atau 3,0, maka model dianggap layak.
- f. *Tucker Lewis Index (TLI)*: Indeks yang mengevaluasi model yang diajukan dengan membandingkan model dasar dengan model yang diuji. Nilai yang diinginkan adalah $\geq 0,95$.

Oleh karena itu, *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)* dalam bentuk Smart PLS 3.0. digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ferdinand (2002), teknik ini merupakan kombinasi dari teknik pengujian statistik yang memungkinkan suatu rangkaian hubungan/model yang relatif kompleks untuk diuji.

3.7.2.1 Model Pengukuran

Model pengukuran merupakan bagian dari uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dalam metode SEM. *Confirmatory Factor Analysis/CFA* digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam penelitian dapat merepresentasikan konstruk atau variabel yang diteliti, serta untuk menentukan apakah indikator tersebut mampu membentuk satu kesatuan dengan unidimensionalitas yang jelas. Uji CFA ini diterapkan pada semua variabel

penelitian, baik endogen maupun eksogen, untuk mengevaluasi kesesuaian antara model teoritis dan data yang ada.

3.7.2.2 Model Struktural

Peneliti melakukan analisis terhadap nilai estimasi parameter yang diuji melalui formulasi hipotesis statistik untuk mengevaluasi hasil uji hipotesis. Kriteria yang digunakan dalam proses pengujian hipotesis ini menggunakan probabilitas sebesar 0,05, yang menjadi acuan dalam menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Model formulasi yang digunakan untuk pengujian hipotesis statistik dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi dan komitmen berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

H0 : $p = 0$ artinya pengembangan kompetensi dan komitmen tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

H1 : $p > 0$ artinya pengembangan kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*
2. Uji hipotesis pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* terhadap *Knowledge Sharing*

H0 : $p = 0$ artinya pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

H2 : $p > 0$ artinya pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
3. Uji hipotesis pengembangan kompetensi, komitmen, *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai

H0 : $p = 0$ artinya pengembangan kompetensi, komitmen, *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3 : $p > 0$ artinya pengembangan kompetensi, komitmen, *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4. Uji hipotesis *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh tingkat pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* terhadap tingkat kinerja pegawai

- H0 : $p = 0$ artinya *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh tingkat pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* terhadap tingkat kinerja pegawai
- H4 : $p > 0$ artinya *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh tingkat pengembangan kompetensi, komitmen dan *Employee Engagement* terhadap tingkat kinerja pegawai
5. *Employee Engagement* berpengaruh memediasi pengaruh pengembangan kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai
- H0 : $p = 0$ artinya *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh pengembangan kompetensi, komitmen dan *Knowledge Sharing* terhadap tingkat kinerja pegawai
- H5 : $p > 0$ artinya *Employee Engagement* berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh pengembangan kompetensi dan komitmen terhadap tingkat kinerja pegawai

Pengujian Sobel digunakan untuk mengevaluasi apakah *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing* berfungsi sebagai mediator penuh atau parsial dalam hubungan antara pengembangan kompetensi dengan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Pengujian ini terdiri dari tiga langkah:

- a. Tahap pertama melibatkan analisis regresi linear sederhana untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap mediator. Pada tahap ini, dihitung koefisien regresi (a) dan standar error untuk koefisien tersebut (Sa).
- b. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk memeriksa pengaruh variabel independen dan mediator terhadap variabel dependen. Di sini, koefisien regresi (b) dan standar error (Sb) juga dihitung.

Pada langkah akhir, kalkulator Sobel digunakan untuk memperoleh nilai statistik uji, standar error, dan tingkat signifikansi (p-value) (Jones, 2021).